

I licenziamenti un anno dopo la Fornero

di Gaetano Zilio Grandi

E' inevitabile: l'assassino torna (quasi) sempre sul luogo del delitto. E dunque ci sembra opportuno che dopo tanto discutere prima, durante e dopo l'approvazione della legge n. 92/2012, ora addirittura superata da un nuovo, ma non innovativo sul punto, provvedimento legislativo, il primo momento di verifica debba partire da dove tutto era cominciato: la modifica alla disciplina dei licenziamenti individuali.

A dire il vero il legislatore originario, ovvero il Governo tecnico, pensava probabilmente ad altro, ed a qualcosa di più limitato. Ma, come è stato ampiamente narrato dalla dottrina, lungo il tortuoso percorso parlamentare – e non solo parlamentare – la parte di provvedimento dedicata al licenziamento ha subito tali e tante modifiche da uscirne a dir poco ridimensionata rispetto alle intenzioni.

Basti pensare come, analizzando la relazione tra impatto del progetto di legge governativo e risposte in termini finanziari di imprese medio grandi, si sia potuta evidenziare una reazione positiva alla pubblicazione della prima bozza del progetto, per poi scemare con il passare del tempo (e delle bozze), con specifico riguardo al rischio operativo e in specie legale di impresa. L'evidenza riguarda peraltro settori non indifferenti: costruzioni, energia elettrica, manifatturiero.

Il punto stava, come noto, nella esigenza, per le imprese, di poter prevedere il costo (*firing cost*, direbbe qualcuno) di futuri licenziamenti, specie considerando quelli dettati da giustificato motivo oggettivo, in definitiva da esigenze dell'impresa, i licenziamento per motivi economici, direbbero i cugini d'oltralpe, avvicinando pericolosamente il licenziamento individuale a quello collettivo.

E si trattava dunque di verificare se e come, infine, le modifiche introdotte, si badi bene solo all'ambito della tutela c.d. reale, svolgano i propri effetti, o per meglio dire gli effetti previsti. In sede di prima lettura delle prime versioni del progetto di legge, avevamo considerato come comunque le nuove norme, spalmate sulle diverse "causali" di licenziamento, ma solo sul piano delle sanzioni applicabili e non delle nozioni delle stesse, avrebbero portato da un lato ad una sempre maggiore discrezionalità del giudice e dall'altro, conseguentemente, ad una maggiore incertezza e varietà di soluzioni, si ripete sul mero piano sanzionatorio, applicabili al caso concreto. La previsione non poteva che dimostrarsi veritiera, non certo per capacità divinatorie, ma per l'ovvia considerazione che se da un sistema sanzionatorio del licenziamento illegittimo "binario" (sotto e sopra il 15 dipendenti) si passa ad una pluralità di conseguenze laddove, fino a ieri, non esisteva altro esito che l'applicazione dell'art. 18 *old style* (e dunque della vecchia reintegrazione). Puntualmente – come emergerà in particolare dalla lettura delle sentenze presenti e in parte analizzate in alcuni contributi di questo Bollettino Speciale ADAPT n. 21/2013 - la giurisprudenza si è sbizzarrita, con ordinanze e sentenze (talora confusamente anche sotto questo aspetto), muovendosi inoltre tra le forche caudine della contestuale riforma del processo del lavoro che, stando alle prime valutazioni dei processualisti, potrà al massimo svolgere una funzione di accelerazione e deflazione in prima battuta, salvo venire in qualche modo fagocitato dalle prassi

giudiziarie che, non a caso, hanno già cercato in determinati ambiti territoriali di “auto-formalizzarsi”.

A sua volta la dottrina si è lanciata all’inseguimento della corretta o prevalente interpretazione del nuovo dato normativo, giungendo, soprattutto con riferimento al giustificato motivo soggettivo e al licenziamento c.d. disciplinare, a soluzioni diverse e tra loro contraddittorie. Mentre in altre occasioni ha addirittura rincorso la chimera del licenziamento individuale *ex se* discriminatorio, e dunque colpito dalla reintegrazione piena.

Insomma, un bel guazzabuglio, che tra l’altro si colloca in un momento economico di particolare difficoltà, per il quale il legislatore ha pensato altresì di restringere la porta di accesso a tipologie contrattuali “altre” da quella *standard* (lavoro subordinato a tempo indeterminato), pur millantando forme di accesso privilegiate a loro volta garantiste (penso all’apprendistato) o, sul versante opposto, giocando pericolosamente con continue modifiche alle regole del contratto a termine; le quali se possono *hic et nunc* sollevare talune posizioni soggettive e aziendali, pongono problemi applicativi e situazioni di incertezza gestionale ben superiori ai benefici attesi.

Va da sé che una prima analisi della giurisprudenza e delle regole in materia di licenziamento dopo la riforma c.d. Fornero (l. n. 92/2012), ma anche dopo la riforma c.d. Giovannini (d.l. 76/2013) che ha toccato lievemente la materia, almeno fino ad oggi, assume un importante significato. Anche perché può essere fonte di eventuali ripensamenti da parte del medesimo legislatore, che ovviamente non ha ancora posto la parola fine a questo lungometraggio sul mercato del lavoro, utilizzato per fare e disfare senza molti motivi di soddisfazione per i destinatari dei provvedimenti, imprese e lavoratori, e dunque per il sistema paese: insomma un film *horror* del quale si comprende l’inizio ma il cui fine appare tutt’altro che lieto.

Gaetano Zilio Grandi
Professore ordinario di diritto del lavoro,
Università di Venezia “Ca’ Foscari”